



UMA PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO PARA O HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Rita Lucia Bellato

Universidade Federal de Santa Catarina

rita.lucia@ufsc.br

RESUMO

Em virtude da sua pertinência para o novo modelo de gestão híbrido - público e privado que está se delineando no Hospital Universitário (HU) com a adesão da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), este estudo de caso visou elaborar uma proposta de capacitação para o HU/UFSC buscando atender as necessidades dessa nova realidade institucional. A UFSC é uma Universidade de ensino público e gratuito, reconhecida nacionalmente e internacionalmente pela sua excelência acadêmica. O HU, além de ser um hospital escola, presta assistência pública aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), sendo atualmente um hospital de referência na prestação de assistência em diversos níveis de complexidade. O estudo de caso, por meio de pesquisa bibliográfica e documental foi realizado no ano de 2017 buscando conhecer a estrutura e o funcionamento do setor de gestão de pessoas do HU, e a realidade do Sistema de Capacitação do HU com o advento da EBSERH. Os resultados da pesquisa indicam que a partir da configuração do modelo de gestão organizacional híbrido HU/UFSC e EBSERH, os elementos constitutivos necessários para uma nova proposta de capacitação para o HU.

Palavras chave: Gestão de Pessoas. Gestão Universitária. Formação Permanente.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, o Hospital Universitário opera com o quadro de pessoal gerido por dois regimes trabalhistas de contratação distintos, pelo Regime Jurídico Único (RJU) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A composição do quadro de pessoal do HU reúne uma variada gama de profissões de servidores públicos, terceirizados, contratados via Fundação de Apoio, voluntários e bolsistas. Em breve, também farão parte dos trabalhadores vinculados ao hospital os recém-concursados contratados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH).

A criação da EBSERH, uma empresa pública com personalidade jurídica de direito-privada, deu-se por meio da Lei N. 12.550/2011 e sua concepção afeta tanto o pessoal contratado por concurso público como por fundações conveniadas, além de propor a substituição de terceirizados. A partir de março de 2016, com a assinatura do contrato entre a UFSC e a EBSERH, o HU/UFSC passa a ser administrado por uma ação conjunta entre esses dois entes públicos. A entrada desta empresa possui como finalidade “a recuperação da infraestrutura física e tecnológica, assim como a recomposição do quadro de profissionais” (HU, 2017).

Entretanto, essa nova configuração tende a mudanças na estrutura organizacional dos hospitais universitários federais e, se concretizando o instituto desse novo modelo de gestão organizacional híbrido, na qual se necessita acompanhar entre as políticas, aquelas relacionadas à capacitação de pessoal, sua aplicação e expertise vinculada a essa nova realidade no setor hospitalar.

Para tanto, conforme enfatiza o princípio da eficiência na Constituição Federal de 1988, as atividades devem ser exercidas com presteza, perfeição, rendimento funcional e com resultados positivos para o serviço público.

Assim, se por um lado, o Decreto N° 7.082/2010 determina a necessidade de reestruturação e revitalização dos hospitais das universidades federais priorizando os campos de atuação profissional nas áreas da educação e da saúde, nos aspectos relacionados a dimensões de ensino, pesquisa e extensão e à dimensão da assistência à saúde (BRASIL, 2010). Sobre isso, Oliveira (2017, p. 123) discorre que a implantação do sistema de gestão de custos efetuado na unidade do HU de Alagoas deveria se nortear nesta afirmativa de que “por ser um hospital-escola, dispõe como atividade primordial a formação e capacitação de recursos humanos, aliada a uma assistência integral em saúde [...]”.

Por outro lado, a preocupação nas condições atuais é a existência da promoção entre a formação e capacitação de pessoal e a qualidade na prestação de serviço ao cidadão. Conforme Souza et. al. (2013, p. 9), “além da ausência de políticas de recursos humanos, não podemos deixar de citar a pressão que surge da relação ensino versus assistência, principalmente porque o [Hospital Universitário Federal] (HUF) não tem conseguido exercer a contento as duas funções”. E os autores vão além, inclusive chamando a atenção para os cargos de direção ocupados por docentes, em que declaram “o problema não é o docente ocupar o cargo em si, mas a falta de formação e preparo dos mesmos para exercer tal função, e a quantidade reduzida de docentes nas universidades, o que compromete o funcionamento do hospital”.

Conforme explicam Leudy *et al* (2012, *apud* MARINI E MARTINS, 2006), existe um caráter fragmentado nas políticas públicas que inviabiliza a integração e alinhamento dos objetivos dos profissionais aos da organização na implantação da agenda de governo. Segundo os autores, a solução para essa fragmentação está na existência de ações integradoras que, com base na capacitação de pessoal, aliada a políticas de desenvolvimento humano - de

cargos, carreiras e salários, são estratégicas que convergem na promoção da eficiência organizacional e na melhoria da gestão hospitalar.

Neste aspecto, se entende que a educação exerce um papel fundamental quando as organizações públicas e privadas buscam melhorias, na medida em que oferecem capacitação servindo como atenuante e estabelecendo laços emancipatórios entre os agentes sociais.

Conforme esclarece Mészáros (2005, p.9-10) ao parafrasear Gramsci “educar é [...] resgatar o sentido estruturante da educação e de sua relação com o trabalho, as suas possibilidades criativas e emancipatórias”. E continua dizendo o autor que, a educação deve ir além das salas de aula, “tem de sair às ruas, para os espaços públicos, e se abrir para o mundo”.

Neste interim, a educação profissional no contexto da gestão de pessoas nas organizações, para Gil (2001, p. 121-122), é um processo capaz de “desenvolver as competências das pessoas, para que se tornem mais produtivas e inovadoras para contribuir com a organização”. Pode ser acrescentado, ainda, que a educação profissional está diretamente relacionada à qualidade dos serviços prestados, motivação e evolução profissional do agente público.

No que se refere ao conhecimento e habilidade individual do servidor público federal, o Art. 2º do Decreto nº 5.707/2006, esclarece os termos da orientação com relação à capacitação e gestão por competência, bem como quanto aos tipos de eventos de capacitação que podem ser oferecidos dentro de uma proposta com este objetivo. Conforme expõe o Art. 2º do referido Decreto, compreende-se como capacitação todo o “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (BRASIL, 2010).

O Ministério da Saúde sob a Portaria Nº 1996/2007, define que a educação permanente tem como base a aprendizagem no trabalho, “onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. A Educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais”.

Assim, sob a orientação da legislação, cabe às instituições efetuar um estudo prévio e definir quanto à modalidade, forma e a categoria, de modo que possam atender aos objetivos propostos, as ações de capacitação e aprendizagem que promovem o fortalecimento da instituição.

Neste aspecto, Rodrigues (2014, p.38) dispara críticas em relação à incompatibilidade da EBSEH se referindo ao pressuposto da eficiência da Constituição Federal de 1988, em razão da criação desta empresa, tendo em vista a existência do Sistema Único de Saúde (SUS) que, “com a finalidade de oferecer serviços de assistência médica; ensino e formação de pessoas na área de formação de saúde pública, voltada para a gestão dos HUs, os quais outrora foram criados com a mesma finalidade”.

O tema proposto aborda a problemática da capacitação de pessoal no serviço público federal hospitalar, visando o desenvolvimento das pessoas, o aperfeiçoamento de seus conhecimentos, saberes e habilidades de modo a estimular o autodesenvolvimento das qualificações e contribuir para o processo de aprendizagem e formação dos trabalhadores do HU/UFSC.

Entretanto, neste momento de transição e reestruturação institucional e, considerando o envolvimento dos elementos estruturais, processos e pessoas, o desafio é estabelecer novas práticas, explorar aspectos legais, teóricos e práticos que possam auxiliar a gestão com a construção de propostas relevantes e capazes de atender as necessidades de capacitação de todo um quadro de pessoal hospitalar nesta nova realidade.

Sendo assim, na prática, o trabalho executado com consciência, no domínio de procedimentos, com utilização de metodologias e técnicas próprias produzem a segurança

que, com sabedoria e conhecimento impulsionam ao melhor resultado para a administração, o fortalecimento da gestão pública e a melhor alocação dos recursos públicos.

Nessa perspectiva, pode-se entender que a capacitação e a qualificação profissional do trabalhador dotam o servidor público de competências adquiridas ou a serem desenvolvidas para que possa desempenhar as atividades com maior segurança, agilidade e eficiência, bem como fazem parte de um contexto educacional mais amplo que contribuem para a emancipação humana do sujeito e contribui para a garantia da ampliação da qualidade no atendimento.

Diante do exposto, a problemática se resume em: a partir da configuração do novo modelo de gestão organizacional híbrido, quais são os elementos constitutivos necessários para elaboração de uma proposta de ação voltada para que a capacitação seja adequado às necessidades dos trabalhadores Hospital Universitário?

Para responder o problema de pesquisa definiu-se como objetivo geral elaborar uma proposta de capacitação para o HU/UFSC buscando atender a nova realidade institucional com a adesão à EBSEH, considerando-se as especificidades das carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFSC pelo RJU e dos empregados públicos da EBSEH pela CLT. Foram então estabelecidos os seguintes objetivos específicos: conhecer a estrutura e o funcionamento do setor de gestão de pessoas do HU; efetuar um diagnóstico do Sistema de Capacitação do HU; e propor um Plano de Educação Permanente (PEP) adequando às ações e as necessidades do HU/UFSC, levando em consideração o conjunto dos agentes envolvidos – servidores e empregados públicos, terceirizados e bolsistas.

Assim, esta pesquisa visa contribuir com a gestão de pessoas do Hospital Universitário.

O tema proposto aborda a capacitação de pessoal no serviço público federal hospitalar, visando o desenvolvimento das pessoas, o aperfeiçoamento de seus conhecimentos, saberes e habilidades de modo a estimular o autodesenvolvimento das qualificações e contribuir para o processo de aprendizagem e formação junto aos agentes envolvidos – servidores, empregados públicos, terceirizados e bolsistas do Hospital Universitário (HU) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Gestão de Pessoas nas IFES

A Política Nacional de Gestão de Pessoas destinada aos agentes públicos foi instituída por meio da publicação do Decreto nº 5.707 (2006), cujos preceitos versam sobre o modelo de gestão por competência, definida no Art. 2º como a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” conforme esclarece CAMÕES (2006, p.48).

O papel da gestão de pessoas nas organizações passou ultimamente por processo de mudanças. Segundo Mulholland (2008, p.85, apud Oliveira Filho, 2012, p.43), em participação no I Fórum sobre as Instituições Federais de Ensino Superior, assim, pronunciou-se sobre a gestão de pessoas:

A gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido significativas transformações nos últimos anos. Seja na iniciativa privada ou no serviço público, os conceitos de gestão de pessoas vêm passando por mudanças, obrigando a

permanente capacitação do gestor público e, principalmente, dos servidores que atuam na área de pessoal. Sem deixar de observar os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, economicidade, razoabilidade, o gestor das instituições de ensino, da área de pessoas, tem de estar preparado para os desafios de fazer o melhor, em menor tempo, com quantitativo menor de pessoas. Os planos das carreiras docente e dos servidores técnicos e administrativos em educação, ainda que bem estruturados têm um grande problema: a tabela de vencimentos defasada. Em função dessa situação, as instituições federais de ensino têm perdido excelentes profissionais para outras carreiras públicas e para a iniciativa privada.

Conforme afirma Grillo (2001, p.27), “cabe à universidade criar condições adequadas para que os seus colaboradores, isto é, professores, técnicos e administradores, possa desenvolver o seu potencial e as aspirações num clima de satisfação e interesse permanente pelo sucesso pessoal e da própria instituição”. Para tanto, o enfoque na gestão dos recursos humanos é um dos investimentos que precisa ser implantado e mantido permanentemente nas organizações.

Argumenta Hilário (2002), que para a execução de determinada tarefa ou atividade existem três elementos que são inerentes a expressão “competência”, compreendendo as seguintes dimensões: saber (conhecimentos), saber fazer (habilidades) e saber ser (atitudes). Alguns autores tratam essas três dimensões pela sigla “CHA”, sendo: conhecimento, habilidade e atitudes.

De acordo com Girardi et. al (2009), a capacidade humana de aplicar saberes que podem ser adquiridos ou desenvolvidos. Segundo o autor, o ‘saber’ refere-se aos conhecimentos práticos e teóricos adquiridos na educação formal e informal. Já o ‘saber ser’ diz respeito aos valores do sujeito, suas atitudes, características pessoais e culturais, capacidade de comunicar-se, interagir e adaptar-se a circunstâncias novas, por exemplo. Enquanto que o saber fazer, tem relação à aplicação dos conhecimentos e se reflete nas habilidades que resultam das competências adquiridas pelo indivíduo.

Conforme explica Souza (2009, p.234), “existe tecnologia, pessoal e infraestrutura para intensificar a educação corporativa nas universidades, todavia os programas de capacitação existentes não atendem adequadamente às reais necessidades da instituição”. Desta maneira, continua explicando o autor, as IFES devem criar estratégias para detectar as necessidades e se esforçar na construção de programas de educação permanente, educação formal e capacitação que atenda às necessidades acadêmicas e dos profissionais administrativos. Ainda segundo o autor, é importante que essa demanda encontre um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento pessoal e institucional.

Em relação a este aspecto, ressalta Dutra (2009, p.38 apud Oliveira Filho, 2012, p.43) a ausência de diretrizes:

A inexistência da definição de diretrizes gerais para as políticas de recursos humanos aliada à falta de informação faz com que a área de RH no setor público continue a possuir uma imagem burocrática, associada à ineficiência. De modo geral acaba sendo uma gestão de problemas, emergencialista, que trabalha para “apagar incêndios” constantemente, priorizando tarefas rotineiras e emergenciais, onde atividades como definição de políticas para contratar, capacitar e remunerar ficam em segundo plano.

Como se observa, a educação nas instituições contribui para “a melhoria da qualidade da prestação dos serviços públicos passa pela modernização da área de RH, com a revisão dos processos de trabalho, informatização das suas rotinas e, principalmente, pela capacitação dos servidores” explica Oliveira Filho (2012, p.25, *apud* MENEGASSO E SALM 2001). Salientam ainda, a necessidade de se reavaliar o conceito do ser humano que existe no interior das organizações.

2.2. Capacitação nas IFES

Na concepção de Brandão (2011), no serviço público o trabalhador tem por definição “servidor”, uma palavra que tem conotação que sugere “servir”, enquanto que, “trabalhador” remete à questão de classe social subalterna, que nesta pesquisa o termo será utilizado como algo mais emancipatório.

A formação do pessoal, também tratada pelo termo “capacitação”, é imprescindível para a emancipação do sujeito e para a consecução dos objetivos propostos e das ações de desenvolvimento institucional para o fortalecimento das atividades, consequentemente da gestão pública.

A educação exerce um papel fundamental nas organizações públicas e privadas, tanto que, Mészáros (2005, p.9-10) vai além ao parafrasear Gramsci afirmando que, “educar é [...] resgatar o sentido estruturante da educação e de sua relação com o trabalho, as suas possibilidades criativas e emancipatórias”. E continua dizendo o autor que, a educação deve ir além das salas de aula, “tem de sair às ruas, para os espaços públicos, e se abrir para o mundo”.

No âmbito legislativo, o princípio da eficiência na Constituição Federal de 1988 enfatiza que a atividade administrativa deve ser exercida com presteza, eficiência, rendimento funcional e com resultados positivos para o serviço público (BRASIL, 1988).

No que tange ao conhecimento e habilidades individuais do servidor público federal, o Art. 2o do Decreto nº 5.707 (2006), esclarece:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais; II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Sendo assim, cabe ao órgão o compromisso de capacitar seus colaboradores, de escolher a melhor modalidade, forma e a categoria de capacitação, aquela mais adequada ao local e ao momento, que possibilite a promoção, a melhoria, a eficiência e eficácia dos serviços prestados. A aplicação dessa política contribui para gerar igualdade social, produzindo mudanças no gerir e cuidar, de modo a garantir o atendimento de qualidade no cotidiano dos serviços da saúde da comunidade.

Neste cenário Costa (2001, p. 16), assegura que “a educação tem que ajudar a despertar em cada pessoa a consciência de sua própria dignidade e sua capacidade de exercer a cidadania”, permitindo o desenvolvimento como cidadão, profissional e no cumprimento das estratégias da organização.

Além de estimular o autodesenvolvimento das qualificações e no processo de formação do quadro funcional, o Decreto n. 5.825/2006, estabelece as diretrizes para

elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, mais especificamente o Art. 7º, o qual discorre sobre o programa de capacitação e aperfeiçoamento, tendo como pilares

:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Sob esta perspectiva, segundo Schikmann (2010, p.23), as ações de capacitação e a formação continuada fazem parte de um “processo contínuo, uma vez que à medida que a organização evolui, acompanhando as mudanças das demandas externas, surgem novas necessidades em termos de competências que devem ser supridas com o fornecimento de novos programas de capacitação”.

Como se observa, fica claro o importante papel que é inerente a educação, lembrando a importância das diretrizes, de uma ação conjunta e participativa na identificação de necessidades na elaboração de um plano estratégico, para que siga na busca por melhorias dos serviços prestados. Além disso, os programas de capacitação aplicados aos agentes sociais servem para atender as mudanças e novas exigências da modernidade, reduzir inquietações, dificuldades vivenciadas, ausência de habilidades necessárias às atividades básicas e complexas e insatisfações profissionais.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa aplicada, que segundo Vergara, é aquela “fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, imediatos ou não. Tem, portanto, finalidade prática [...]” e utilizará uma combinação dos métodos qualitativo e dedutivo para sua análise de construção. A escolha do método dedutivo, segundo Richardson (2008, p. 35), “[...] fundamentam-se em premissas - fatos observados -, que servem de base para um raciocínio”.

A aplicação da abordagem qualitativa em uma pesquisa permite, esclarece Richardson (2008), que se apresente a complexidade do problema por meio de uma análise da interação das variáveis e que, de modo aprofundado, seja possível alcançar uma compreensão, entendimento, interpretação e conclusão das particularidades da informação. Já uma pesquisa descritiva para Vergara (2007, p. 47), fica evidenciada quando o tema em estudo “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

Com relação à abordagem, o trabalho exige uma combinação de técnicas de análise de pesquisa qualitativa e descritiva. Conforme expõe Richardson (2008), o emprego da abordagem qualitativa permite descrever a complexidade do problema, analisar a interação das variáveis, possibilitar um maior nível de profundidade no tema, compreensão, entendimento, interpretação e conclusão das particularidades da informação. A abordagem de técnicas de análise qualitativa pretende estabelecer, segundo Bêrni *et. al* (2002), que as informações têm obrigação de proporcionar o tratamento exaustivo dos dados recolhidos para análise, sempre dentro da expectativa, dos objetivos e do problema da pesquisa.

A pesquisa descritiva, para Godoy (1995), é adequada ao assunto propostas por admitir que questões distintas, de grande amplitude de interesse, se tornem mais diretas e específicas no decorrer da investigação.

A pesquisa foi realizada durante o ano de 2017, por meio de um estudo de caso, que, segundo Vergara (2007, p.49), isso se aplica por situar-se “a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país”. Os dados foram obtidos por meio de observação participante, pois a pesquisadora é servidora do Setor de Gestão de Pessoas do HU desde novembro de 2016. Por consequência, foi possível obter os dados e efetuar um diagnóstico do programa de capacitação atualmente oferecido aos trabalhadores do HU/UFSC, analisar as diretrizes de capacitação que é preconizado pelo novo modelo de gestão representado pela EBSEH possibilitando assim uma reflexão sobre a capacitação no HU da UFSC. A investigação documental, conforme explica Vergara (2007, p.48), é a busca “em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, [...]”. Enquanto que a pesquisa bibliográfica para Gil (1999, p. 65), é aquela “[...] desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Com este caminho metodológico percorrido foram colhidas todas as informações necessárias para a apresentação dos resultados da pesquisa, em atendimento aos objetivos propostos na pesquisa, conforme se apresenta no próximo capítulo.

4 RESULTADOS

4.1 Caracterizações da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e do Hospital Universitário (HU)

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi constituída no ano de 1960 e sua sede se localiza em Florianópolis, capital de Santa Catarina. Trata-se de uma Universidade de ensino público e gratuito. Tem quatro campi em outros municípios do estado: Araranguá, Curitiba, Joinville e Blumenau. É composta por docentes, técnicos-administrativos em Educação e estudantes, cujo objetivo visa a promoção do ensino, da pesquisa e extensão (HU, 2017).

De acordo com os dados informados no Portal da UFSC (2017), a universidade é composta por cerca de 50 mil pessoas, entre docentes, técnicos-administrativos em Educação e estudantes. Destaca-se que o número de professores e técnicos que atuam na UFSC chega a cerca de 5.500 servidores, cujos resultados são referência no país e no exterior.

Ainda segundo informa o Portal da UFSC (2017), a instituição possui mais de 30 mil de alunos que frequentam os 103 cursos de graduação presenciais e 14 cursos de educação a distância. A instituição oferece também mais de 7 mil vagas para cursos stricto sensu nos cursos de pós-graduação, sendo: 63 mestrados acadêmicos, 15 mestrados profissionais. Além destes, mais 55 cursos de doutorado. Ainda, disponibiliza 32 cursos de especialização, contando com mais de 6 mil alunos a distância e 500 em cursos lato sensu presenciais.

O Hospital Universitário Prof. Polydoro Ernani de São Thiago (HU) foi criado em 1980 e presta assistência pública, atendendo unicamente aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). O HU/UFSC trata-se de um órgão suplementar da UFSC e está diretamente ligado ao gabinete do Vice-Reitor, sendo atualmente um hospital de referência na prestação de assistência em diversos níveis de complexidade.

Conforme dados da Tabela 1 abaixo, informados no PDE/HU (2017), atualmente a capacidade física instalada hospitalar do HU, somados os leitos desativados, é de 308 leitos hospitalares.

Tabela 1 – Capacidade Física Instalada Hospitalar - Leitos Hospitalares

Unidade	Ativos	Desativados	Total
Número de Leitos Gerais	184	45	229
Números de Leitos UTI Adultos	12	8	20
Número de Leitos UTI Neo	4	6	10
Número de Leitos UCI Neo Convencional	2	8	10
Número de Leitos UCI Neo Canguru	2	3	5
Número de Leitos de Observação	14	0	14
Número de Berços de Alojamento Conjunto	20	0	20
Total	238	70	308

Fonte: Plano Diretor Estratégico – PDE, 2017.

Neste momento, o tema é pertinente devido ao modelo de gestão híbrida que se delineia no HU, a partir da adesão da UFSC a EBSEH. A partir de março de 2016, com a assinatura do contrato pela UFSC com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEH), o HU/UFSC passa a ser administrado em uma ação conjunta entre a Universidade e a EBSEH. A criação da EBSEH, uma empresa pública com personalidade jurídica de direito-privada, deu-se por meio da Lei N. 12.550/2011 e sua concepção afeta tanto o pessoal contratado por concurso público como por fundações conveniadas, além de propor a substituição de terceirizados. A entrada desta empresa possui como finalidade “a recuperação da infraestrutura física e tecnológica, assim como a recomposição do quadro de profissionais” (HU, 2017).

Nesse contexto, a Direção da instituição do HU é composta pela Superintendência, Gerente de Atenção à Saúde, Gerente de Ensino e Pesquisa e Gerente Administrativo. Também pelas Diretoras: de Medicina, de Enfermagem e de Apoio Assistencial, e pelo Diretor Administrativo.

4.2 A estrutura e o funcionamento do setor de gestão de pessoas do HU

A estrutura organizacional do HU possui como apoio ao quadro de pessoal, a Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP) e a Coordenadoria Auxiliar de Gestão de Pessoas (CAGP), como uma unidade única, ligada a Diretoria Administrativa. Todavia, por conta dos servidores RJU, na esfera maior, a CAGP se vincula a UFSC, articulando-se à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP).

A partir deste modelo de gestão híbrida que norteia a gestão do hospital, a estrutura administrativa da gestão de pessoas é composta pela ação conjunta entre duas coordenadorias: uma representando o quadro Regime Jurídico Único (RJU) e outra que atende aos empregados contratados pelo regime celetista, da EBSEH.

De acordo com o PDE/HU (2017), o quadro de pessoal do HU é composto por agentes públicos: servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC, contratados pelo Regime Jurídico Único (RJU) e empregados, contratados pelo regime celetista - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujas convocações se iniciaram a partir de 01 de agosto de 2017. Também fazem parte, os terceirizados, contratados via Fundação de Apoio, voluntários e bolsistas.

Em relação ao quadro de colaboradores, o HU/UFSC reúne um conjunto de diferentes profissionais, contando com um universo que se aproxima a 1.300 trabalhadores e trabalhadoras diretos, que somados ao contingente de professores, alunos e população assistida, que elevam este número para uma movimentação aproximada de três mil pessoas diariamente.

4.3 O Sistema de Capacitação do HU da UFSC

Como órgão suplementar da UFSC, o HU compartilha o Sistema Gestor de Capacitação (SGCA), bem como grande parte da programação de capacitação oferecida pela Universidade.

O sistema SGCA atua no gerenciamento das ações de capacitação que é destinada aos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC. Também, o sistema permite que os interessados façam consultas e realizem suas inscrições nos cursos de capacitação que são oferecidos pela Divisão de Capacitação Continuada da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (DiCC/CCP/DDP/PRODEGESP), pela Coordenadoria Auxiliar de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário (CAGP/HU) e Programa de Formação Continuada para Professores da Pró-Reitoria de Graduação (PROFOR/PROGRAD).

Além do registro dos eventos de capacitação a ser oferecido aos servidores, o referido sistema permite, dentre outras ações, a consulta e a emissão dos certificados de capacitação que o participante realizou ao longo dos anos.

Como citado anteriormente, o HU oferece no sistema SGCA alguns cursos que são demandas internas, normalmente presenciais, organizados e oferecidos pelos próprios servidores que estão habilitados para tal. De maneira geral, são eventos de curta duração, elaborados por módulos ou não. A programação é organizada pelos setores e encaminhada para o Setor de Capacitação do HU que registra no sistema SGCA. Para que a capacitação possa efetivamente acontecer, um prazo para as realizações das inscrições é estabelecido e um número mínimo de participantes no curso é exigido.

Além dos cursos oferecidos no SGCA, os servidores têm a possibilidade de buscar por eventos ligados à sua área e do seu interesse, disponibilizados à distância, desenvolvidos e oferecidos por outras instituições.

No tocante aos afastamentos, e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação em nível de graduação, pós-graduação e outras formas de capacitação (Resolução nº 16/CUn/96), reembolso (Edital nº 85/DDPP/2016, pagamento (Portaria Normativa nº 71/2016/GR e Portaria Normativa nº 284/DDPP/2007) e ressarcimentos (Portaria Normativa nº 42/2014/GR) o HU/ UFSC segue suas normativas próprias. Outras situações específicas a Lei Nº 8.112/96, o Decreto Nº 91.800/85, Decreto Nº 5.707/2006, Decreto 1387/95 e o Ofício nº 80 /2008-COGES/SRH/MP são utilizadas como referência.

Com o advento dos novos empregados da EBSEH, a DivGP se articulou para elaborar um guia de orientação contendo: consulta, orientação, disseminação e racionalização de procedimentos, procedimentos de pessoal e orientações gerais. Da mesma maneira, seminários de integração com temas pertinentes estão sendo oferecidos aos novos agentes públicos.

Com relação aos afastamentos e participação em eventos de capacitação para os empregados EBSEH, as Normas Operacionais, nº 07/2016 e a nº 02/2014 são pontuais e estabeleceram os critérios aos interessados que desejam efetuar solicitações de cursos de pós-graduação ou eventos de capacitação.

4.4 Proposição de um Plano de Educação Permanente (PEP) considerando as ações e as necessidades do HU/UFSC e os agentes envolvidos – servidores e empregados públicos, terceirizados e bolsistas.

Sob esta perspectiva de capacitação, na busca e continuidade pela referência na prestação de assistência à saúde da população com qualidade existem algumas ações e demandas internas que são desenvolvidas e atendidas pela estrutura do próprio SGCA/HU.

Todavia, o Plano Diretor Estratégico do Hospital Universitário (PDE/HU), 2017 aponta como Macroproblema 1 a “Dificuldade de implementação de política de gestão de pessoas” com preocupação a gestão dos recursos humanos em relação a falta de pessoal, na “gestão do trabalho e com o trabalhador da saúde”, que devido a sua importância tem sido tema recorrente de discussão por organismos internacionais, tanto que a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Neste sentido, o HU precisa desenvolver sua política de capacitação, conforme determina o Artigo 24 do Regulamento de Pessoal da EBSEH onde diz que caberá a “instituir o programa permanente de capacitação destinado à formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional, visando à preparação dos empregados para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade, para atendimento às finalidades da Empresa”.

Os eventos de curta duração são atividades destinadas ao aprimoramento, capacitação e atualização dos servidores, estando estas relacionadas direta ou indiretamente ao interesse. A modalidade que dá ao agente público a possibilidade de se afastar do serviço para realizar a capacitação é um tema que tem gerado discussão, uma vez que não há critérios definidos e isonômicos entre si. Muitas vezes, a questão gira em torno da definição da saída daquele profissional, questionando-se sobre seu interesse, se é muito mais individual, coletivo, institucional ou se aquele evento possui ligação com a área de atuação.

Conforme mencionado anteriormente, os servidores se utilizam de forma compartilhada dos cursos oferecidos pelo SGCA da UFSC, bem como suas demandas próprias que atendem basicamente aos profissionais das áreas de: enfermagem, Nutrição, Radiologia, Neurologia, Neonatologia e Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH). Outras necessidades e conhecimentos específicos são supridos por instituições que oferecem cursos presenciais ou a distância de livre acesso ou eventualmente pagos.

Do mesmo modo, visando reduzir os conflitos que podem surgir devido às relações de poder por conta das diferenças existentes pela atuação de dois regimes contratuais distintos, é

necessário definir critérios com isonomia disponibilizando uma proporcionalidade de vagas para os profissionais que tenham interesse em realizar cursos de formação de longa duração, como mestrado e/ou doutorado. Elaborar critérios e formas de liberação que indiquem as áreas temáticas prioritárias para a Instituição, requisitos para participação no processo seletivo com indicação de critérios para análise dos projetos.

Ressalta-se que, apesar de o HU estar inserido na área da saúde, um programa efetivo de saúde laboral não é disponibilizado aos seus profissionais. É urgente e necessário desenvolver uma reflexão e práticas de sensibilização e que se estude possibilidades de implementação de ações.

Ademais, outras possibilidades de capacitação podem ser estudadas e aplicadas, a exemplo de parcerias para realização de intercâmbio técnico com instituições de renome nacional e internacional, com a finalidade de trocar conhecimentos e experiências.

Observa-se também, a importância em manter os profissionais informados e valorizados com relação aos seus direitos e deveres, bem como no que diz respeito às normas legais vigentes para que possam desenvolver as competências adquiridas ou a serem desenvolvidas, elevando a autonomia na busca de soluções para o trabalho.

Por fim, encontrar maneiras de estimular condições para o desenvolvimento de habilidades no ambiente de trabalho compartilhando saberes, onde possa haver a divisão de poder instituído e a possibilidade de coautorias no processo de formação permanente e, sobretudo, viabilizar a elaboração de um Plano de Educação Permanente (PEP) para o HU/UFSC.

5 CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa foi possível realizar uma caracterização da UFSC e do HU, bem como sua inserção enquanto estrutura e no funcionamento do setor de gestão de pessoas do hospital. Em si, ainda coube especificar a Gestão de Pessoas, bem como a efetiva realização da capacitação nas IFES. Foi abordado também o Sistema de Capacitação da UFSC e do HU. Além disso, foi realizada uma reflexão sobre o formato da capacitação e a maneira que é oferecida aos servidores públicos do hospital. Contudo, apesar da existência de um sistema de capacitação, fica evidente que o sistema SGCA não atende as necessidades do conjunto de trabalhadores do HU. Assim, foi possível atender ao objetivo geral, bem como os específicos de conhecer a estrutura e o funcionamento do setor de gestão de pessoas do HU; efetuar um diagnóstico do Sistema de Capacitação do HU; e propor um Plano de Educação Permanente (PEP) adequando às ações e as necessidades do HU/UFSC, levando em consideração o conjunto dos agentes envolvidos – servidores e empregados públicos, terceirizados e bolsistas.

Por fim, conclui-se que é fundamental a participação do conjunto dos trabalhadores para a construção de um plano participativo e democrático objetivando a aprendizagem significativa, em especial sobre as demandas prioritárias de capacitação relacionada aos espaços de atuação e formação profissional, centradas nas necessidades do trabalho.

Ademais, em virtude da complexidade e abrangência do tema, sugere-se maior aprofundamento sobre a temática discutida.

REFERÊNCIAS

BÊRNI, D. de A. *et al* (Org.). **Técnicas de Pesquisa em Economia: transformando curiosidade em conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2018.

_____. **Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Lei Nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011**. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12550.htm. Acesso em: 05 mar. 2018.

_____. **Decreto 1387/95, de 07 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o afastamento do País de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1387.htm. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Decreto n. 5.707/06, de 23 de fevereiro de 2006**. Dispõe sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D5707.htm. Acesso em: 01 mar. 2018.

_____. **Decreto n. 5.825/06, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 04 mar. 2018.

_____. **Decreto n.º 7.082, de 27 de janeiro de 2010**. Institui o Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais- REHU. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7082.htm. Acesso em: 05 abr. 2018.

_____. **Decreto Nº 91.800/85, de 18 de outubro de 1985**. Dispõe sobre viagens ao exterior, a serviço ou com o fim de aperfeiçoamento sem nomeação ou designação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d91800.htm. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 1.996, de 20 de agosto de 2007**. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2007/prt1996_20_08_2007.html. Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Ofício nº 80 /2008-COGES/SRH/MP, de 20 de junho de 2008**. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/Downloads/file?...2008-COGES.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2018.

BRANDÃO, João Marques. **Direito administrativo para concurso de juiz do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora EDIPRO, 2011.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza. **Gestão de pessoas no governo federal**: análise da implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal / Marizaura Reis de Souza Camões, Pedro Paulo Murce Meneses. -- Brasília: Enap, 2016. 104 p. : il. (Cadernos, 45). Disponível em:

http://www.enap.gov.br/documents/52930/707328/160704_caderno_45.pdf/7e04bcff-013b-4201-bf8a-c806da13ddd3. Acesso em: 03 abr. 2018.

COSTA, A. C. A. **Educação Cooperativa**: um avanço da gestão integrada do desenvolvimento humano. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GIRARDI, D.; TOSTA, K. C. B.; PACHECO, A. S. V (Organizadores). **Gestão de Recursos Humanos**: teoria e casos práticos. Florianópolis: Pandion, 2009.

GODOY, Arilda S. **Pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas**. FGV-SP. Revista Administração de Empresas, São Paulo, vol. 35, n. 4, 1995.

GRILLO, A. N. **Gestão de Pessoas**: princípios que mudam a administração universitária. Florianópolis: [s.n.], 2001.

LEUDY, Almerinda; MENDES, Vera Lúcia Peixoto S.; RIBEIRO JÚNIOR, Hugo. **Gestão pública por resultados: contrato de gestão como indutor de melhorias em um hospital universitário**. Revista Organização & Sociedade. Vol 19, no.63 Salvador Oct./Dec. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000400005. Acesso em: 20 jul. 2018.

MÉSZÁROS, István. **A Educação para Além do Capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2005, 80 p.

OLIVEIRA, Diego F. **A implantação de um sistema de gestão de custos no hospital universitário pela EBSEH**: um estudo de caso com utilização do PMBOK. Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/122-139>. Acesso em: 03 jul. 2017.

OLIVEIRA FILHO, Adão de. **Política de Gestão de Pessoas em Instituições Federais de Ensino Superior**: uma análise dos subsistemas capacitação e aperfeiçoamento e avaliação de

desempenho. 2012. Dissertação em Administração Profissional Universitária, Programa Administração Profissional, Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 28 de Agosto de 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/100675/309616.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 abr. 2018.

Pantoja, M. J.; Camões, M. R. de S. e Bergue, S.T. org. **Schikmann, Rosane. Gestão de pessoas em organizações públicas**. Brasília; ENAP; 2010. 346 p. Disponível em <http://www.ena.gov.br/documents/586010/603556/Livro.pdf/b295469b-faec-42f2-9544-69b1984e17a8>. Acesso em: 10 abr. 2018.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, Neide j. G. A. **Os (Des) Caminhos da política de saúde no Brasil: a EBESERH em questão**. Campina Grande, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3749/1/PDF%20-%20Neyde%20Jussara%20Gomes%20Abdala%C2%A0Rodrigues.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2018.

SOUZA, Irineu Manoel de. **Gestão das Universidades Brasileiras: uma abordagem fundamentada na gestão do conhecimento**. 2009. 01 v. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia do Conhecimento, Departamento de Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

SOUZA, Kátia de O.; LITTIKE, Denilda; SODRÉ, Francis (org). **Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH): [Re] afirmação de um modelo de gestão. Belo Horizonte, 2013**. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/index>. Acesso em: 03 jun. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC. **Apresentação no portal da UFSC**. Florianópolis, 2017. Disponível em: <http://estrutura.ufsc.br/>. Acesso em: 03 mar. 2018.

_____. **EDITAL N° 85/DDP/2016**, de 06 de abril de 2016. [...] no uso de suas atribuições e considerando o disposto na portaria nº 284/DDPP/2007 e na Portaria Normativa nº 71/2016/GR, torna pública as condições e os critérios que visam possibilitar o reembolso de mensalidades de cursos de especialização lato sensu aos servidores técnico-administrativos da UFSC. Disponível em: <http://prodegesp.ufsc.br/files/2016/04/Edital-85DDP2016-Especializa%C3%A7%C3%A3o-Lato-Sensu-04-04-2016.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2018.

_____. **Portaria Normativa nº 42/2014/GR, de 23 de julho de 2014**. Dispõe sobre o pagamento de incentivo à formação dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://sgca.sites.ufsc.br/arquivos/PortariaNormativaN42-GR-23julho2014.pdf>. 09 jun. 2018.

_____. **Portaria Normativa nº 284/DDPP/2007, de 02 de maio de 2007**. Disciplina o pagamento de eventos de curta duração, de cursos de capacitação profissional, cursos de formação em nível de aperfeiçoamento e especialização para os servidores técnico-administrativos e docentes desta Instituição. Disponível em: <http://segesp.ufsc.br/files/2012/03/1PORT284DDPP2007-PagamentoCursosCurtaDuracao.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2018.

_____. **Resolução nº 16/CUn/96, de 27 de agosto de 1996.** Dispõe sobre a alteração do “caput” do artigo 4º e acrescenta no parágrafo 2º o inciso V, da Resolução nº 29/CUn/94, que dispõe sobre normas de afastamento e acompanhamento de Servidores Técnico-Administrativo para formação. Disponível em: http://capacitacao.ufsc.br/files/2016/07/resolucao_016CUN96.pdf. Acesso em: 09 jun. 2018.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO - HU - Prof. Polydoro Ernani de São Thiago. **Apresentação no portal do HU.** Florianópolis, 2017. Disponível em: http://www.hu.ufsc.br/?page_id=12. Acesso em: 09 jun. 2017.

_____. Prof. Polydoro Ernani de São Thiago. **Regimento Interno do HU.** Florianópolis, 2010. Disponível em: http://www.hu.ufsc.br/documentos/regimento_interno_hu.pdf. Acesso em 03 abr. 2018.

_____. Prof. Polydoro Ernani de São Thiago. **Plano Diretor Estratégico do Hospital Universitário (PDE/HU) - 2017-2018.** Florianópolis, 2017. Disponível em: <http://www.hu.ufsc.br/wp-content/uploads/2017/04/PDE-HUUFSC-OFICIAL.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios em Administração.** 8 ed. – São Paulo: Atlas, 2007.